EUROPESE
COMMISSIE

Brussel, 14.11.2012
COM(2012) 614 final

2012/0299 (COD)

Voorstel voor een

RICHTLIJN VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD

inzake de verbetering van de man-vrouwverhouding bij niet-uitvoerende bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen en daarmee samenhangende maatregelen

(Voor de EER relevante tekst)

{SWD(2012) 348 final}
{SWD(2012) 349 final}

TOELICHTING

1. ACHTERGROND VAN HET VOORSTEL

Achtergrond

Het aantal mannen en vrouwen in de raden van bestuur in de EU is nog steeds niet in balans. Zo wordt slechts 13,7% van de zetels in de raden van bestuur van de grootste beursgenoteerde bedrijven momenteel door vrouwen bezet (van de niet-uitvoerende bestuursleden is 15% vrouw)[1]. In vergelijking tot andere maatschappelijke sectoren, en met name de overheidssector[2], is de ondervertegenwoordiging van vrouwen in de raden van bestuur van beursgenoteerde ondernemingen bepaald opmerkelijk.

De lidstaten en de EU-instellingen streven al tientallen jaren naar gelijke vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in economische besluitvormingsprocessen, en met name naar meer vrouwen in de raden van bestuur, door het doen van aanbevelingen en het aanmoedigen van zelfregulering. De Raad heeft in twee aanbevelingen (uit 1984 en 1996) de particuliere sector aangemoedigd om op alle besluitvormingsniveaus meer vrouwen op te nemen, met name door programma's voor positieve discriminatie, en de Commissie opgeroepen maatregelen te nemen om in dit opzicht tot een evenwichtige deelname van beide geslachten te komen[3]. Nationale zelfregulering en initiatieven op het gebied van bedrijfsbestuur moesten bedrijven stimuleren om meer topposities door vrouwen te laten bekleden.

Toch is het percentage vrouwen in raden van bestuur de afgelopen jaren maar heel licht gestegen: gemiddeld met slechts 0,6 procentpunt per jaar[4]. De mate van verbetering verschilde per lidstaat en heeft tot sterk uiteenlopende resultaten geleid. De meest significante vooruitgang werd geconstateerd in de lidstaten en derde landen die bindende maatregelen hadden ingevoerd[5]. De in een aantal lidstaten genomen initiatieven op het gebied van zelfregulering hebben niet tot zulke duidelijke veranderingen geleid. Bij het huidige tempo zou het nog tientallen jaren duren om in de hele EU een evenwichtige man-vrouwverhouding tot stand te brengen.

---

1 Deze ongelijkheid in de verhouding tussen mannen en vrouwen is opvallend in alle EU-lidstaten. De nationale gemiddelden variëren van ca. 5% in MT, CY, HU, LU, PT, IT, EE en EL tot ca. 25% in SE, LV en FI. Het percentage vrouwen varieert van ca. 3% tot ca. 28% onder niet-uitvoerende bestuurders en van 0% tot ca. 21% onder uitvoerende bestuurders. Zie het voortgangsverslag "Women in economic decision-making in the EU", maart 2012 (http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/women-on-boards_en.pdf).

2 Zo maken vrouwen 30% uit van de hoogste nationale overheidorganen en 33% van de hoogste rechtscolleges. In onderzoeksinstellingen is 22% van de bestuursleden vrouw (2007). Tegen alle trends in zijn alleen de nationale centrale banken nog exclusief mannelijke bolwerken: hun raden van bestuur bestaan voor 83% uit mannen en er is in de EU momenteel geen enkele vrouwelijke president van een centrale bank.

3 PB L 331 van 19.12.1984, blz. 34, en PB L 319 van 10.12.1996, blz. 11.

4 Zie het voortgangsverslag, voetnoot 1.

5 Tussen oktober 2010 en januari 2012 steeg het percentage vrouwen in raden van bestuur veruit het sterkst in Frankrijk (toename met tien procentpunten tot 22%). Het eerste streefcijfer, dat in januari 2011 was vastgesteld in een nieuwe wet (20% in 2014, 40% in 2017), werd nog eerder gehaald dan gepland. In Noorwegen nam het aantal vrouwelijke bestuursleden van 18% in 2006, toen het bindende streefcijfer werd ingevoerd, binnen slechts drie jaar toe tot 40%.

De verschillen tussen de lidstaten zullen waarschijnlijk verder toenemen, aangezien zij elk het probleem op sterk uiteenlopende manieren aanpakken. Bepaalde lidstaten hebben nationale wetgeving ontwikkeld, maar richten zich daarbij elk op andere bedrijfssectoren en volgen elk een andere wettelijke aanpak. Voor zover de nationale wetgeving iets regelt op dit gebied, ontwikkelt zij zich in verschillende richtingen. Sommige lidstaten hebben de voorkeur gegeven aan het beginsel “naleven of uitleggen”. Dit houdt in dat ondernemingen die een doelstelling op het gebied van een evenwichtige man-vrouwverhouding niet halen, bekend moeten maken wat hiervoor de reden is. Andere lidstaten hebben een duidelijk juridisch bindende doelstelling op het gebied van een evenwichtige man-vrouwverhouding geformuleerd, inclusief sancties. Sommige lidstaten richten zich op beursgenoteerde ondernemingen, andere op (al dan niet beursgenoteerde) grote ondernemingen of alleen staatsbedrijven. Sommige lidstaten spitsen hun maatregelen toe op niet-uitvoerende bestuursleden van beursgenoteerde ondernemingen, terwijl andere zich richten op zowel uitvoerende als niet-uitvoerende bestuursleden van beursgenoteerde ondernemingen.

Dat nationale regels onderling afwijken of geheel ontbreken, leidt niet alleen tot afwijkende percentages vrouwelijke al dan niet uitvoerende bestuursleden en tot verschillen in de mate waarin de lidstaten vooruitgang boeken. Als Europese beursgenoteerde ondernemingen moeten voldoen aan uiteenlopende regels voor bedrijfsbestuur, belemmert dat ook de interne markt. Deze uiteenlopende ontwikkeling van nationale wetgevingen heeft geleid tot een versnippering van de wettelijke regelingen in de EU. De gevolgen zijn inconsistente wettelijke verplichtingen die niet eenvoudig met elkaar kunnen worden vergeleken, verwarring en hogere kosten voor ondernemingen, investeerders en andere belanghebbenden. Uiteindelijk belemmert dit de goede werking van de interne markt. Deze verschillen tussen wettelijke en op zelfregulering gebaseerde vereisten inzake de samenstelling van raden van bestuur kunnen beursgenoteerde ondernemingen met grensoverschrijdende activiteiten voor praktische problemen stellen, met name bij het oprichten van dochterondernemingen of bij fusies en overnames, maar ook kandidaten voor bestuurszetels parten spelen. Dat de selectieprocedures en kwalificatiecriteria voor bestuursposities momenteel zo weinig transparant zijn, is er in de meeste lidstaten in hoge mate debet aan dat raden van bestuur niet diverser van samenstelling zijn. Ook is het ongunstig voor de loopbaan van de potentiële bestuursleden en hun recht van vrij verkeer, alsook voor investeringsbesluiten. Door de schimmigheid van de benoemingsprocedures is het voor vrouwen die over de juiste papieren voor een bestuurspositie beschikken over het algemeen lastiger om naar een dergelijke positie te solliciteren. Dit geldt des te sterker wanneer het om een positie in een andere lidstaat gaat. Als onduidelijk is over welke kwalificaties bestuursleden moeten beschikken, kan dat ook ten koste gaan van het vertrouwen dat investeerders in een onderneming stellen, met name in grensoverschrijdende situaties. Het bekendmaken van informatie over de samenstelling qua geslacht van raden van bestuur zou ertoe leiden dat ondernemingen beter ter verantwoording kunnen worden geroepen en ook leiden tot beter onderbouwde en verstandiger besluitvorming, betere kapitaalverdeling en uiteindelijk tot sterkere, duurzamere groei en meer werkgelegenheid in de EU.

De onderbenutting van de capaciteiten van hooggekwalificeerde vrouwen houdt een verlies aan economisch groeipotentieel in. De optimale inzet van alle beschikbare personele middelen is van groot belang, wil de EU het hoofd bieden aan de demografische uitdagingen, concurrerend zijn in een gemondialiseerde economie en haar voorsprong ten opzichte van derde landen behouden. De onevenwichtige samenstelling qua geslacht van raden van bestuur van beursgenoteerde ondernemingen in de EU is wellicht ook voor de bedrijven zelf een

gemiste kans, zowel uit bedrijfsbestuurlijk oogpunt als wat hun financiële prestaties betreft[6]. De kern van het probleem bestaat erin dat het steeds grotere aantal hooggekwalificeerde vrouwen dat beschikbaar is voor raden van bestuur[7] op weg naar topposities binnen ondernemingen nog altijd op tal van obstakels stuit. De terughoudendheid bij het benoemen van vrouwelijke kandidaten in raden van bestuur heeft vaak te maken met stereotype opvattingen over mannen en vrouwen bij aanwerving en bevordering, een door mannen gedomineerd bedrijfsklimaat en de weinig transparante benoemingsprocedures. Door deze factoren, die samen vaak worden aangeduid als het "glazen plafond", werkt de arbeidsmarkt voor topmanagementposities in de EU niet optimaal.

De aanhoudende ondervertegenwoordiging van vrouwen in raden van bestuur is symptomatisch voor een algemeen breder gebrek aan diversiteit daarvan, met alle negatieve gevolgen van dien. In raden van bestuur die hoofdzakelijk uit mannen òf vrouwen zijn samengesteld, is het gevaar van eenzijdig groepsdenken veel groter. Dit kan ertoe bijdragen dat beheersbesluiten niet echt ter discussie worden gesteld. Als de standpunten, waarden en bekwaamheden in de bestuurskamer sterk overeenkomen, leidt dit namelijk wellicht tot minder discussie, ideeën en tegenspel. Dat raden van bestuur eenzijdig zijn samengesteld, komt vooral doordat de markt de ondernemingen niet voldoende tot verandering aanzet. Daarbij werken ontoereikende technieken voor de aanwerving van bestuursleden in de hand dat er steeds weer kandidaten met vergelijkbare profielen worden geselecteerd. Er wordt vaak in dezelfde vijver gevist: niet-uitvoerende bestuursleden worden dikwijls aangeworven via een "old boys network" van zakelijke en persoonlijke contacten van de zittende bestuurders. Onduidelijkheid over de diversiteit van raden van bestuur verergert het probleem. Vaak is er te weinig informatie of kan het brede publiek er onvoldoende kennis van nemen.

Wat betreft de doelstellingen inzake de samenstelling van raden van bestuur, de transparantie van de aanwerving en de informatieverstrekking over de diversiteit qua geslacht binnen raden van bestuur hebben de geconstateerde problemen hun weerslag op de algehele bedrijfsresultaten, de controleerbaarheid van bedrijven, de mate waarin investeerders alle relevante informatie naar behoren en tijdig kunnen beoordelen en in aanmerking kunnen nemen, en de efficiëntie van de financiële markten van de EU. Hierdoor wordt het potentieel van de interne markt om voor duurzame groei en werkgelegenheid te zorgen wellicht niet optimaal benut. Er is dan ook behoefte aan duidelijke voorschriften inzake de doelstellingen op het gebied van de man-vrouwverhouding die ondernemingen moeten verwezenlijken met betrekking tot niet-uitvoerende bestuursleden, de transparantie van de aanwervingsprocedure (kwalificatiecriteria) en de verslagleggingsplicht inzake de man-vrouwverhouding binnen raden van bestuur.

Beleidscontext

[6] Recent verscheen: Credit Suisse Research Institute (augustus 2012), "Gender diversity and corporate performance". Andere belangrijke studies zijn: Catalyst (2004), "The Bottom Line: Connecting Corporate Performance and Gender Diversity", McKinsey (verslagen uit 2007, 2008 en 2010), "Women Matter", Deutsche Bank Research (2010), "Towards gender-balanced leadership" en Ernst & Young (2012), "Mixed leadership".

[7] Ongeveer 60% van de universitair afgestudeerden in de EU is vrouw. Van nog meer betekenis is het feit dat in het kader van het initiatief "Meer vrouwen in topfuncties" ("Women on the Board") van de Europese economische hogescholen heel snel meer dan 7 000 hooggekwalificeerde vrouwen met werkervaring werden gevonden die geschikt en bereid zijn om in een raad van bestuur plaats te nemen (http://www.edhec.com/html/Communication/womenonboard.html).

De laatste tijd gaan er op nationaal, Europees en internationaal niveau steeds vaker stemmen op om meer vrouwen te betrekken bij economische beleidsvorming. Daarbij wordt vooral de economische dimensie van de diversiteit qua geslacht benadrukt.

De Europese Commissie heeft er, zowel in haar vrouwenhandvest[8] als in haar strategie voor de gelijkheid van vrouwen en mannen 2010-2015[9], opnieuw voor gepleit meer verantwoordelijke posities door vrouwen te laten bekleden. Ook heeft zij meerdere verslagen over de actuele stand van zaken uitgebracht[10].

In het Europees pact voor gendergelijkheid 2011-2020, dat op 7 maart 2011 werd vastgesteld, onderkende de Raad dat beleid inzake gelijke kansen voor mannen en vrouwen van essentieel belang is voor economische groei, welvaart en concurrentievermogen. De Raad drong dan ook aan op maatregelen om mannen en vrouwen op alle niveaus en in alle sectoren gelijkelijk bij besluitvorming te betrekken, teneinde alle talent optimaal te benutten.

Het Europees Parlement heeft het bedrijfsleven en de lidstaten bij herhaling opgeroepen ervoor te zorgen dat vrouwen ruimer worden vertegenwoordigd in besluitvormingsorganen. Ook heeft het de Commissie verzocht om wettelijke quota voor te stellen teneinde in 2015 respectievelijk 2020 de kritische drempel van 30% respectievelijk 40% vrouwen in raden van bestuur te bereiken[11].

De Europese sociale partners hebben in hun werkprogramma voor 2012-2014 herhaald dat zij streven naar verdere maatregelen op dit gebied.

Doel van het voorstel

Het voorstel moet ervoor zorgen dat het aantal vrouwen in raden van bestuur in de hele EU aanzienlijk toeneemt. Daartoe wordt als doelstelling ingevoerd dat van de niet-uitvoerende bestuursleden van beursgenoteerde ondernemingen ten minste 40% van het ondervertegenwoordigde geslacht moet zijn. Ook worden bedrijven die onder dit percentage blijven, ertoe verplicht om voor dergelijke functies vooraf vastgestelde, heldere, neutraal geformuleerde en ondubbelzinnige selectiecriteria in te voeren teneinde deze doelstelling te halen.

Het voorstel beoogt gelijkheid tussen mannen en vrouwen in de economische besluitvorming te bevorderen en optimaal gebruik te maken van al het talent dat bij kandidaten voorhanden is. Dit moet leiden tot een gelijkwaardiger vertegenwoordiging van beide geslachten binnen raden van bestuur en zo bijdragen tot de verwezenlijking van de Europa 2020-doelstellingen. De voorgestelde richtlijn zal een einde maken aan de belemmeringen waarmee vrouwen te maken krijgen die een bestuurspositie ambiëren; ook zal de richtlijn leiden tot beter bedrijfsbestuur en betere bedrijfsprestaties.

---

8 COM(2010) 78 definitief.

9 COM(2010) 491 definitief.

10 Zie het verslag van de Commissie "More women in senior positions", januari 2010; het werkdocument van de diensten van de Commissie "The Gender Balance in Business Leadership", maart 2011 (SEC(2011) 246 definitief); het voortgangsverslag "Women in economic decision-making in the EU", maart 2012; het werkdocument van de diensten van de Commissie "Progress on equality between women and men in 2011", april 2012 (SWD(2012) 85 final .

11 Zie bv. de resolutie van 6 juli 2011 over vrouwen en leidinggevende functies in het bedrijfsleven (2010/2115(INI)) en de resolutie van 13 maart 2012 over de gelijkheid van vrouwen en mannen in de Europese Unie – 2011 (2011/2244(INI)).

Minimale harmonisering van een verplichting voor beursgenoteerde ondernemingen om hun benoemingen te baseren op een objectieve vergelijkende beoordeling van de kwalificaties van kandidaten en de formulering van een kwantitatieve doelstelling voor een evenwichtige man-vrouwverhouding bij niet-uitvoerende bestuursleden lijkt onmisbaar om eerlijke concurrentie te waarborgen en te voorkomen dat beursgenoteerde ondernemingen binnen de interne markt op praktische problemen stuiten.

De gekwantificeerde doelstelling van 40% die in deze richtlijn wordt geformuleerd, geldt alleen voor niet-uitvoerende bestuursleden. Dit moet leiden tot de juiste balans tussen enerzijds de noodzaak een evenwichtigere man-vrouwverhouding in raden van bestuur te bereiken en anderzijds het streven het dagelijks bestuur van een onderneming zoveel mogelijk ongemoeid te laten. Niet-uitvoerende bestuursleden en raden van toezicht spelen een cruciale rol bij het benoemen van de topmanagers en het bepalen het personeelsbeleid van de onderneming. Daarom zal een sterkere vertegenwoordiging van het ondervertegenwoordigde geslacht bij niet-uitvoerende bestuursleden uiteindelijk de evenwichtigheid van de man-vrouwverhouding in alle bedrijfsechelons bevorderen.

Het voorstel is gericht op beursgenoteerde ondernemingen vanwege hun economisch belang en grote zichtbaarheid. Zij zijn maatgevend voor de particuliere sector als geheel. Bovendien zijn hun raden van bestuur in de regel groter en hebben zij in de hele EU een vergelijkbare rechtsstatus, zodat de nodige vergelijkingen kunnen worden gemaakt.

Het voorstel om voor beide geslachten te streven naar een minimumvertegenwoordiging van 40% strookt met de doelstellingen die momenteel in een aantal EU-lidstaten en EVA-landen besproken en opgesteld worden. Dit percentage houdt het midden tussen de minimale kritieke massa van 30%, die nodig blijkt te zijn om de prestaties van een raad van bestuur duurzaam te beïnvloeden, en volledig gelijke vertegenwoordiging van mannen en vrouwen (50%).

Consistentie met andere beleidsmaatregelen en doelstellingen van de Unie en met het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie

Volgens artikel 2 en artikel 3, lid 3, VEU is gelijkheid van vrouwen en mannen een van de fundamentele waarden en hoofddoelstellingen van de EU. Volgens artikel 8 van het VWEU moet de Unie er bij elk optreden naar streven de ongelijkheden tussen mannen en vrouwen op te heffen en de gelijkheid van mannen en vrouwen te bevorderen.

Er zijn verscheiden belangrijke wettelijke maatregelen getroffen ter bevordering van gelijke behandeling en gelijke kansen van mannen en vrouwen in arbeid en beroep, met inbegrip van arbeid als zelfstandige[12].

Het voorstel is in overeenstemming met het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (hierna "het Handvest" genoemd). Het zal de grondrechten helpen bevorderen, met name de gelijkheid van vrouwen en mannen (artikel 23) en de vrijheid van beroep (artikel 15). Het voorstel raakt ook aan de vrijheid van ondernemerschap (artikel 16) en aan het recht op eigendom (artikel 17). Deze benadering is gerechtvaardigd: overeenkomstig het beginsel van evenredigheid is het voorstel gericht op niet-uitvoerende bestuursleden, die met name uit bedrijfsbestuurlijk oogpunt weliswaar een belangrijke rol spelen, maar niet bij het dagelijks bestuur betrokken zijn.

[12] Met name Richtlijn 2006/54/EG en Richtlijn 2010/41/EU.

Krachtens artikel 21, lid 1, van het Handvest is elke discriminatie op grond van geslacht in beginsel verboden. Volgens artikel 23 belet het beginsel van gelijkheid echter niet dat maatregelen gehandhaafd of genomen worden waarbij specifieke voordelen worden ingesteld ten voordele van het ondervertegenwoordigde geslacht.

Dit beginsel van **positieve discriminatie** is ook erkend in artikel 157, lid 4, VWEU.

Het Hof van Justitie van de Europese Unie heeft de criteria vastgesteld waaraan moet worden voldaan om het concept van formele gelijke behandeling te verzoenen met dat van positieve discriminatie gericht op het tot stand brengen van feitelijke gelijkheid, welke concepten beide zijn vervat in het Handvest alsook in artikel 157 VWEU en in artikel 3 van Richtlijn 2006/54/EG.

De criteria houden het volgende in:

(1) de maatregelen moeten betrekking hebben op een sector waarin vrouwen zijn ondervertegenwoordigd;

(2) er mag alleen prioriteit worden gegeven aan vrouwelijke kandidaten met dezelfde kwalificaties als mannelijke kandidaten;

(3) er hoeft niet automatisch en onvoorwaardelijk prioriteit te worden gegeven aan kandidaten met gelijke kwalificaties; de maatregelen moeten een uitzonderingsclausule omvatten op grond waarvan in gerechtvaardigde gevallen uitzonderingen kunnen worden gemaakt. Daarbij moet rekening worden gehouden met de individuele situatie en in het bijzonder met de persoonlijke situatie van elke kandidaat.

Het voorstel voldoet aan deze criteria (zie artikel 4, lid 3).

2. RESULTATEN VAN DE RAADPLEGING VAN BELANGHEBBENDE PARTIJEN EN EFFECTBEOORDELINGEN

Raadpleging en deskundigheid

Van 5 maart tot en met 28 mei 2012 hield de Commissie een openbare raadpleging om na te gaan of belanghebbenden van mening zijn dat er maatregelen moeten worden genomen om de onevenwichtige man-vrouwverhouding in raden van bestuur te verhelpen, en zo ja, welke maatregelen. In totaal ontving de Commissie 485 antwoorden, waarvan er 161 afkomstig waren van burgers en 324 van lichamen van verschillende aard. Daarbij ging het onder meer om 13 lidstaten, 3 regionale overheden, 6 steden of gemeenten, 79 ondernemingen (zowel grote beursgenoteerde bedrijven als kmo’s), 56 ondernemersorganisaties op nationaal en EU-niveau, 53 ngo’s (voor het merendeel vrouwenorganisaties), vakbonden, beroepsverenigingen, politieke partijen, verenigingen van investeerders en aandeelhouders alsook om actoren op het gebied van bedrijfsbestuur.

Het standpunt dat er snel iets moet gebeuren om ervoor te zorgen dat het percentage vrouwen in raden van bestuur stijgt, wordt breed gedragen. Veruit de meeste respondenten beschouwen een evenwichtig samengesteld personeelsbestand en een dito raad van bestuur als een

stimulans voor bedrijven tot innovatie, creativiteit, goed bestuur en marktuitbreiding; zij menen dat het kortzichtig zou zijn om het economisch potentieel van gekwalificeerde vrouwen onbenut te laten. Over de manier waarop verandering in de situatie moet worden gebracht, lopen de meningen uiteen. Sommige belanghebbenden, met name bedrijven, zijn voor handhaving van zelfregulering, terwijl andere, waaronder vakbonden, vrouwenorganisaties, ngo's en een aantal regionale en gemeentelijke overheden, pleiten voor een ambitieuzere aanpak in de vorm van bindende doelstellingen. Een aantal belanghebbenden stelt voor dat men zich in eerste instantie richt op niet-uitvoerende bestuursleden en raden van toezicht, omdat dit minder interfereert met het dagelijks bestuur van ondernemingen. In een latere fase zouden de uitvoerende bestuursleden moeten volgen.

Volgens een Eurobarometer-enquête uit 2011[13] vindt 88% van de Europeanen dat vrouwen evenredig vertegenwoordigd moeten zijn op leidinggevende posities in ondernemingen. Gesteld voor de keuze uit drie mogelijkheden om te komen tot een evenwichtige man-vrouwverhouding in raden van bestuur, gaat de voorkeur respectievelijk uit naar zelfregulering door ondernemingen (31%), bindende wettelijke maatregelen (26%) en niet-bindende maatregelen zoals codes voor bedrijfbestuur en handvesten (20%). Van de Europese burgers is echter 75% voorstander van wetgeving, gesteld dat er rekening wordt gehouden met kwalificaties en de voorkeur niet per definitie uitgaat naar een leden van hetzelfde geslacht.

Effectbeoordeling

Het effectbeoordelingsverslag bevat een analyse van vijf beleidsopties die in het verslag volledig worden beschreven:

– **Optie 1:** het basisscenario (geen verdere actie op EU-niveau);

– **Optie 2:** een aanbeveling van de Commissie om de lidstaten ertoe aan te sporen de doelstelling te verwezenlijken van ten minste 40% vrouwelijke en ten minste 40% mannelijke bestuursleden in 2020;

– **Optie 3:** een richtlijn met als bindende doelstelling dat in 2020 van de niet-uitvoerende bestuursleden ten minste 40% van het mannelijk en ten minste 40% van het vrouwelijk geslacht is.

– **Optie 4:** een richtlijn met als bindende doelstelling dat in 2020 van de niet-uitvoerende bestuursleden ten minste 40% van het mannelijk en ten minste 40% van het vrouwelijk geslacht is en met een flexibele doelstelling voor uitvoerende bestuursleden, die de ondernemingen zelf mogen bepalen;

– **Optie 5:** een richtlijn met als bindende doelstelling dat in 2020 van de uitvoerende en niet-uitvoerende bestuursleden ten minste 40% van het mannelijk en ten minste 40% van het vrouwelijk geslacht is.

---

[13] Speciale Eurobarometer 376 (2012), Women in decision-making positions (http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/eb_special_379_360_en.htm#376).

Uit een vergelijking van de gevolgen van de verschillende beleidsopties blijkt dat (i) bindende maatregelen de beleidsdoelstellingen doeltreffender verwezenlijken dan niet-bindende maatregelen, (ii) maatregelen die zowel op uitvoerende als niet-uitvoerende bestuursleden zijn gericht meer effect sorteren dan maatregelen die alleen op een van beide groepen betrekking hebben en (iii) bindende maatregelen meer maatschappelijke en economische voordelen meebrengen dan niet-bindende maatregelen.

De doeltreffendheid van de verschillende beleidsopties hangt bovendien rechtstreeks samen met de mate waarin de rechten van de ondernemingen en van de aandeelhouders, als de eigenaren daarvan, met inbegrip van hun grondrechten, in het gedrang komen. Vergeleken met een niet-bindende maatregel met een concreet doch beperkt effect, zou een bindend instrument met minimumvereisten voor de samenstelling van besturen veel sterker bijdragen tot de verwezenlijking van de beleidsdoelstellingen.

Bindende maatregelen gaan gepaard met verhoudingsgewijs hogere kosten en meer administratieve lasten, maar deze zijn nog altijd bescheiden in vergelijking tot de verwachte economische voordelen. Naar verwachting zijn de administratieve lasten bij alle beleidsopties minimaal, aangezien zij alleen betrekking hebben op beursgenoteerde ondernemingen, die waarschijnlijk gebruik kunnen maken van bestaande verslagleggingsmechanismen.

Bij het onderhavige voorstel is gekozen voor quota voor niet-uitvoerende bestuursleden, vanwege de grotere doeltreffendheid en de daaruit voortvloeiende economische en bredere maatschappelijke voordelen. Dat de grondrechten wat meer worden ingeperkt, is dan ook gerechtvaardigd. Het voorstel bevat geen quotum voor uitvoerende bestuursleden, omdat het dagelijks bestuur van een onderneming meer sectorspecifieke kennis en ervaring vereist. Ondernemingen zouden echter moeten worden verplicht om zichzelf met betrekking tot hun uitvoerende bestuurders doelen te stellen die passen bij hun specifieke omstandigheden en om verslag uit te brengen over de mate waarin zij deze doelen bereiken. Het voorstel is dus gebaseerd op optie 4.

3. JURIDISCHE ELEMENTEN VAN HET VOORSTEL

Rechtsgrondslag

Artikel 157, lid 3, VWEU is de rechtsgrondslag voor bindende maatregelen die de toepassing moeten waarborgen van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in werkgelegenheid en beroep, waaronder positieve actie.

Het voorstel is gebaseerd op artikel 157, lid 3, VWEU.

Subsidiariteit

De maatregelen die bepaalde landen hebben ingevoerd ter bevordering van een evenwichtige man-vrouwverhouding in raden van bestuur, lopen sterk uiteen. Een aanzienlijk aantal lidstaten, met name die waar het percentage vrouwelijke bestuursleden bijzonder laag is, heeft geen enkele actie op dit gebied ondernomen. Deze laatste landen vertonen geen enkele bereidheid om op eigen initiatief op te treden of stuiten in geval van eigen initiatief op weerstand. Bovendien verschillen de percentages vrouwelijke bestuursleden sterk per lidstaat:

de belangrijkste indicator varieert van 3% tot 27%. De verwezenlijking van de kerndoelstelling om in de hele EU een evenwichtige man-vrouwverhouding bij de economische besluitvorming tot stand te brengen, komt daardoor in gevaar.

Treedt de Unie niet op, dan neemt volgens de prognoses van het effectbeoordelingsverslag, die zijn gebaseerd op uitgebreide gegevens over alle bestaande of geplande wetgevings- en zelfreguleringsinitatieven op dit gebied in de lidstaten, de vrouwelijke vertegenwoordiging in de raden van bestuur van beursgenoteerde ondernemingen in de EU toe van 13,7% in 2012 tot 20,4% in 2020 (20,84% wanneer kmo's buiten beschouwing worden gelaten). In slechts één lidstaat (Frankrijk) zullen raden van bestuur in 2020 voor ten minste 40% uit vrouwen bestaan, als gevolg van nationale wettelijke quota. Naar verwachting komen maar zeven andere lidstaten (Finland, Letland, Nederland, Slowakije, Spanje, Denemarken en Zweden) vóór 2035 tot 40%. Dit is niet alleen ontoereikend uit het oogpunt van gelijkheid van mannen en vrouwen, maar is ook onvoldoende om met betrekking tot het aantal vrouwen binnen raden van bestuur in de Unie de kritische massa tot stand te brengen die volgens onderzoek nodig is om de bedrijfsprestaties positief te beïnvloeden. Volgens dit scenario zouden de raden van bestuur in de gehele EU zelfs in 2040 nog niet voor 40% uit vrouwen bestaan. Ongeacht of de lidstaten in het algemeen tot doeltreffend optreden in staat zijn, blijkt uit de concrete aanwijzingen van de lidstaten inzake hun voornemens, waaronder hun antwoorden op de openbare raadpleging en de prognoses op grond van alle beschikbare informatie, duidelijk dat individueel optreden van de lidstaten er niet toe zal leiden dat de doelstelling om, overeenkomstig de in dit voorstel vervatte beleidsdoelstellingen, tot een evenwichtigere man-vrouwverhouding in raden van bestuur te komen in 2020 of op enig moment in de nabije toekomst zal worden verwezenlijkt.

Deze situatie houdt een aantal risico's in voor de verwezenlijking van de kerndoelstelling van gelijkheid van mannen en vrouwen in de EU. De beginselen van gelijke beloning en gelijkheid van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt zijn verankerd in de oprichtingsverdragen om gelijke concurrentievoorwaarden in de lidstaten tot stand te brengen, zodat neerwaartse concurrentie tussen de lidstaten op het vlak van arbeid en gelijke behandeling wordt voorkomen. De aarzeling van de lidstaten om op dit gebied zelf regelend op te treden, is begrijpelijk: wellicht vrezen zij hun eigen ondernemingen te benadelen ten opzichte van ondernemingen uit andere lidstaten. Deze vrees wordt nog aangewakkerd door druk uit het bedrijfsleven en is een extra aanzienlijke hindernis die lidstaten ervan weerhoudt passend op te treden.

Bovendien leiden nationale regelingen door versnippering en onderlinge verschillen onvermijdelijk tot praktische problemen voor de werking van de interne markt. Verschillen tussen de vennootschapsrechtelijke voorschriften en sancties wegens niet-inachtneming van nationale bindende quota (zoals het worden uitgesloten van overheidsopdrachten), zouden het bedrijfsleven voor problemen kunnen stellen en ondernemingen ervan kunnen weerhouden om grensoverschrijdende investeringen te doen en dochterondernemingen op te richten in andere lidstaten. Dat de regels inzake de selectieprocedure voor de belangrijke positie van niet-uitvoerend bestuurslid uiteenlopen of ontbreken, zonder dat er minimumnormen zijn, heeft gevolgen voor het bedrijfsbestuur en de beoordeling van het bedrijfsbestuur door investeerders. De werking van de interne markt zou hierdoor verder kunnen worden belemmerd.

Wanneer voor bestuursposities zoveel mogelijk wordt geput uit het reservoir aan talent dat bij de best gekwalificeerde vrouwen aanwezig is, gaat dat vanzelf gepaard met een toename van het concurrentievermogen en de groei. Dit geldt eens te meer als alle lidstaten hierop

aansturen, met name die lidstaten waar het percentage vrouwen in raden van bestuur momenteel gering is en die geen actie hebben ondernomen of zelfs maar hebben overwogen op te treden. Alleen een maatregel op EU-niveau kan effectief helpen om in de hele Unie gelijke concurrentievoorwaarden tot stand te brengen en praktische problemen in het bedrijfsleven te voorkomen. Met een minimale harmonisering van vereisten inzake bedrijfsbeheer op grond waarvan benoemingsbesluiten op objectieve kwalificatiecriteria moeten worden gebaseerd, kan een evenwichtige man-vrouwverhouding bij niet-uitvoerende bestuurders worden bereikt.

De doelstellingen van de beoogde actie kunnen dus niet voldoende door de lidstaten afzonderlijk worden verwezenlijkt. Gecoördineerd optreden op EU-niveau is werkzamer dan nationale initiatieven, die elk hun eigen reikwijdte, ambitie en effectiviteit hebben. Het voorstel is derhalve in overeenstemming met het subsidiariteitsbeginsel.

Evenredigheid

Niet-bindende maatregelen zoals eerdere aanbevelingen en oproepen tot zelfregulering van de EU hebben niet geleid tot een evenwichtigere man-vrouwverhouding bij economische besluitvorming in de EU en zullen dit doel vermoedelijk ook niet bereiken. Daarom is ingrijpender optreden op EU-niveau geboden. Dit optreden mag echter niet verder gaan dan wat strikt noodzakelijk is om het percentage vrouwen in raden van bestuur duurzaam te bevorderen. Daarbij mag geen afbreuk worden gedaan aan de werking van particuliere ondernemingen en de markteconomie.

Het voorstel tot minimale harmonisering bevat alleen gemeenschappelijke doelstellingen. Hoe zij deze op nationaal niveau het best kunnen verwezenlijken, mogen de lidstaten zelf bepalen in het licht van de nationale, regionale of lokale randvoorwaarden, waaronder het nationale vennootschapsrecht en de aanwervingspraktijken voor raden van bestuur van ondernemingen. Het voorstel vereist uitsluitend wijzigingen van het nationale vennootschapsrecht die strikt nodig zijn voor een minimale harmonisering van de vereisten inzake benoemingsbesluiten. Het laat de verschillen tussen de lidstaten wat de samenstelling van raden van bestuur betreft onverlet. Het voorstel heeft geen betrekking op kleine en middelgrote ondernemingen (kmo's), waarvoor dergelijke maatregelen een onevenredig belasting zouden kunnen inhouden. Bovendien zijn, zoals hiervoor uiteengezet, in het voorstel alleen kwantitatieve doelstellingen voor niet-uitvoerende bestuursleden opgenomen, zodat de bemoeienis met het dagelijks beheer van de onderneming aanzienlijk beperkt blijft. Aangezien niet-uitvoerende bestuursleden hoofdzakelijk toezichthoudende taken uitoefenen, is het ook eenvoudiger om gekwalificeerde kandidaten buiten de onderneming of de specifieke sector aan te werven. Dit is met name van belang voor economische sectoren waarin één geslacht op de werkvloer sterk is ondervertegenwoordigd.

De subsidiariteit en evenredigheid van de voorgestelde richtlijn blijken ook uit de tijdelijke aard ervan (zie artikel 10).

Keuze van het instrument

Een richtlijn is het meest geschikte instrument om in de hele EU bij niet-uitvoerende bestuursleden van beursgenoteerde ondernemingen een coherent minimumevenwicht in de man-vrouwverhouding te bereiken. Daarbij wordt het aan de lidstaten overgelaten om de precieze regelgeving aan hun specifieke vennootschapsrechtelijke situatie aan te passen en de

meest geëigende handhavings- en sanctiemiddelen kiezen. Ook laat een richtlijn individuele lidstaten vrij om op eigen initiatief verder te gaan dan de minimumnorm.

Europese Economische Ruimte

De tekst is van belang voor de Europese Economische Ruimte en de richtlijn zal na een besluit van het Gemengd Comité van de EER van toepassing zijn op de derde landen die deel uitmaken van de Europese Economische Ruimte.

4. GEVOLGEN VOOR DE BEGROTING

Het voorstel heeft geen gevolgen voor de EU-begroting.

5. NADERE UITLEG VAN DE SPECIFIEKE BEPALINGEN

Artikel 1: doel

Deze bepaling omschrijft het doel van deze richtlijn.

Artikel 2: definities

Dit artikel bevat de belangrijkste definities, die gebaseerd zijn op Aanbeveling 2005/162/EG van de Commissie betreffende de taak van niet bij het dagelijks bestuur betrokken bestuurders of commissarissen van beursgenoteerde ondernemingen en betreffende de comités van de raad van bestuur of van de raad van commissarissen[14], op Aanbeveling 2003/361/EG van de Commissie van 6 mei 2003 betreffende de definitie van kleine en middelgrote bedrijven[15] voor wat betreft de definitie van kmo's en op Richtlijn 2006/111/EG van de Commissie van 16 november 2006 betreffende de doorzichtigheid in de financiële betrekkingen tussen lidstaten en openbare bedrijven en de financiële doorzichtigheid binnen bepaalde ondernemingen[16] voor wat betreft de definitie van overheidsbedrijven.

De definities waarborgen met name dat de richtlijn gelijkelijk van toepassing is op de verschillende in de lidstaten bestaande bestuursstructuurstelsels voor beursgenoteerde ondernemingen, dat wil zeggen zowel op een dualistisch (tweelagig) model, waarin de raad van bestuur en de raad van commissarissen gescheiden zijn, een monistisch (eenlagig) model, waarin de bestuurs- en toezichtsfuncties door een enkele raad worden vervuld, als een gemengd stelsel dat zowel kenmerken van een monistisch als een dualistisch model vertoont of ondernemingen een keuze tussen verschillende modellen laat.

De definitie van "bestuurslid" verduidelijkt dat de doelstellingen van de richtlijn zich uitstrekken tot alle niet-uitvoerende bestuursleden, met inbegrip van de vertegenwoordigers van de werknemers in die lidstaten waar volgens nationale wetgeving of gebruiken een bepaald deel van de niet-uitvoerende bestuursleden kan of moet worden benoemd of gekozen door het personeel van de onderneming en/of werknemersorganisaties. De praktische

[14] PB L 52 van 25.2.2005, blz. 51.
[15] PB L 124 van 20.5.2003, blz. 36.
[16] PB L 318 van 17.11.2006, blz. 17.

procedures ter verwezenlijking van de doelstellingen van deze richtlijn dienen door de betrokken lidstaten te worden vastgesteld (zie overweging 21).

Artikel 3: uitsluiting van kleine en middelgrote ondernemingen

Dit artikel sluit beursgenoteerde kleine en middelgrote ondernemingen (kmo's), als gedefinieerd in Aanbeveling 2003/361/EG van de Commissie van 6 mei 2003 betreffende de definitie van kleine, middelgrote en micro-ondernemingen, van de werkingssfeer van de richtlijn uit[17].

Artikel 4: doelstellingen ten aanzien van niet-uitvoerende bestuursleden

Lid 1 verplicht beursgenoteerde ondernemingen waarin leden van het ondervertegenwoordigde geslacht minder dan 40% van de niet-uitvoerende bestuursposities bekleden, ertoe de benoemingen op deze posities te baseren op een vergelijkende analyse van de kwalificaties van elke kandidaat door vooraf vastgestelde, heldere, neutraal geformuleerde en ondubbelzinnige criteria toe te passen, opdat voornoemd percentage uiterlijk 1 januari 2020 wordt bereikt. Voor beursgenoteerde openbare bedrijven in de zin van artikel 2, onder b), van Richtlijn 2006/111/EG van de Commissie van 16 november 2006 betreffende de doorzichtigheid in de financiële betrekkingen tussen lidstaten en openbare bedrijven en de financiële doorzichtigheid binnen bepaalde ondernemingen is een kortere termijn vastgesteld voor het verwezenlijken van de doelstelling (1 januari 2018)[18]. Lidstaten hebben een overheersende invloed op zulke ondernemingen en beschikken daarom over meer instrumenten om de verandering sneller te bewerkstelligen.

Lid 2 specificeert de wijze van berekening van het precieze aantal niet-uitvoerende bestuursposities dat nodig is voor de verwezenlijking van de doelstelling van lid 1. Het exacte aantal bestuursposities dat nodig is om aan de doelstelling te beantwoorden, is het aantal dat de 40% zo dicht mogelijk benadert, of dat nu onder of boven die drempel ligt, maar tegelijkertijd mogen beursgenoteerde ondernemingen niet ertoe worden verplicht leden van het ondervertegenwoordigde geslacht te benoemen op de helft of meer van de niet-uitvoerende bestuursposities, dit om buitensporige restricties te voorkomen.

Lid 3 legt een voorrangsregel op waarmee aan de doelstelling van lid 1 moet worden voldaan. Deze voorrangsregel houdt in dat in geval van gelijk gekwalificeerde kandidaten van beide geslachten voorrang wordt gegeven aan de kandidaat van het ondervertegenwoordigde geslacht, tenzij een objectieve beoordeling op basis van alle criteria die specifiek op de individuele kandidaten van toepassing zijn, de balans doet uitslaan in het voordeel van een kandidaat van het andere geslacht. Dit procedurele voorschrift is noodzakelijk om ervoor te zorgen dat de doelstellingen voldoen aan de jurisprudentie van het Hof van Justitie van de Europese Unie inzake positieve discriminatie[19]. Aan de in dit lid vastgestelde vereisten dient in de juiste fase van de selectieprocedure te zijn voldaan, overeenkomstig de nationale wetgeving en de statuten van de betrokken beursgenoteerde ondernemingen.

Lid 4 verplicht tot mededeling van de gebruikte kwalificatiecriteria en regelt de bewijslast voor het geval een afgewezen kandidaat bezwaar maakt tegen de selectieprocedure.

---

[17] PB L 124 van 20.5.2003, blz. 36.

[18] PB L 318 van 17.11.2006, blz. 17.

[19] C-450/93: Kalanke (Jurispr. 1995, blz. I-3051), C-409/95: Marschall (Jurispr. 1997, blz. I-6363), C-158/97: Badeck (Jurispr. 2000, blz. I-1875), C-407/98: Abrahamsson (Jurispr. 2000, blz. I-5539).

Lid 5 voorziet in de mogelijkheid dat niet aan de doelstelling hoeft te worden voldaan wanneer het personeel voor minder dan 10% uit leden van het ondervertegenwoordigde geslacht bestaat.

Lid 6 bepaalt dat aan de doelstelling van lid 1 ook kan worden voldaan wanneer ten minste een derde van alle bestuursposities wordt bekleed door leden van het ondervertegenwoordigde geslacht, ongeacht of zij uitvoerend of niet-uitvoerend bestuurslid zijn.

Artikel 5: aanvullende maatregelen door ondernemingen en verslaglegging

Lid 1 verplicht beursgenoteerde ondernemingen tot het aangaan van individuele verbintenissen met betrekking tot de man-vrouwverhouding bij uitvoerende bestuursleden en deze uiterlijk 1 januari 2020, of uiterlijk 1 januari 2018 in het geval van beursgenoteerde overheidsbedrijven, na te komen.

Lid 2 verplicht beursgenoteerde ondernemingen ertoe eenmaal per jaar informatie verstrekken over de man-vrouwverhouding in hun raad van bestuur en over de naleving van artikel 4, lid 1, en artikel 5, lid 1, en deze informatie bekend te maken.

Lid 3 legt beursgenoteerde ondernemingen die niet voldoen aan de doelstellingen inzake de niet-uitvoerende bestuurders of de verbintenissen inzake de uitvoerende bestuurders niet nakomen een extra verplichting op om de redenen daarvoor uiteen te zetten, vergezeld van een beschrijving van de maatregelen die zijn genomen of gepland om in de toekomst te voldoen aan de doelstellingen of de verbintenissen na te komen.

Lid 4 heeft betrekking op de bevoegdheden van de overeenkomstig artikel 20 van Richtlijn 2006/54/EG aangewezen organen voor gelijke kansen.

Artikel 6: sancties

Dit artikel verplicht lidstaten tot het vaststellen van sancties voor het geval op deze richtlijn inbreuk wordt gemaakt. Deze sancties moeten doeltreffend, proportioneel en afschrikkend zijn. Lid 2 bevat een niet-uitputtende lijst van mogelijke concrete maatregelen.

Artikel 7: minimumvereisten

In deze bepaling wordt uiteengezet dat de richtlijn slechts minimale harmonisatie beoogt.

Artikel 8: tenuitvoerlegging

De lidstaten zijn verplicht binnen twee jaar na de vaststelling van de richtlijn de betreffende omzettingsmaatregelen vast te stellen. Het artikel specificeert voorts de verplichtingen inzake deze maatregelen en de mededeling ervan aan de Commissie. Lid 3 biedt lidstaten die vóór de inwerkingtreding van deze richtlijn al maatregelen hebben genomen voor een evenwichtigere vertegenwoordiging van vrouwen en mannen onder niet-uitvoerende bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen, de mogelijkheid om de toepassing van de in artikel 4, leden 1, 3, 4 en 5 opgenomen procedurele voorschriften inzake benoemingen op te schorten, mits zij kunnen aantonen dat de genomen maatregelen net zo doeltreffend zijn om de doelstelling van artikel 4, lid 1, te verwezenlijken.

Artikelen 9, 10 en 11: herziening; inwerkingtreding en geldigheidsduur; adressaten

De richtlijn legt de lidstaten een verslagleggingsplicht op. De Commissie heeft de verplichting de toepassing van de richtlijn elke twee jaar te evalueren en daarover verslag uit te brengen, met name wat betreft de verwezenlijking van de doelstellingen van de richtlijn.

De doelstellingen gelden slechts totdat duurzame vooruitgang is geboekt met betrekking tot de man-vrouwverhouding van raden van bestuur en de richtlijn bevat daartoe een "horizonclausule".

2012/0299 (COD)

Voorstel voor een

RICHTLIJN VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD

inzake de verbetering van de man-vrouwverhouding bij niet-uitvoerende bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen en daarmee samenhangende maatregelen

(Voor de EER relevante tekst)

HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE,

Gezien het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie, en met name artikel 157, lid 3,

Gezien het voorstel van de Europese Commissie,

Na toezending van het ontwerp van wetgevingshandeling aan de nationale parlementen,

Gezien het advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité[20],

Handelend volgens de gewone wetgevingsprocedure,

Overwegende hetgeen volgt:

(1) Volgens artikel 2 en artikel 3, lid 3, van het Verdrag betreffende de Europese Unie is gelijkheid van vrouwen en mannen een van de fundamentele waarden en belangrijkste doelstellingen van de EU. Krachtens artikel 8 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (hierna "het Verdrag" genoemd) streeft de Europese Unie er bij elk optreden naar de ongelijkheden tussen mannen en vrouwen op te heffen en de gelijkheid van mannen en vrouwen te bevorderen. Artikel 157, lid 3, van het Verdrag is de rechtsgrondslag voor de vaststelling van maatregelen van de Unie die de toepassing moeten waarborgen van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van vrouwen en mannen in werkgelegenheid en beroep.

(2) Het beginsel van positieve discriminatie en het belang daarvan voor het bereiken van concrete gelijkheid tussen vrouwen en mannen komen tot uitdrukking in artikel 157, lid 4, van het Verdrag en in artikel 23 van het Handvest van de grondrechten van de

[20] PB C […] van […], blz. […].

Europese Unie, dat bepaalt dat de gelijkheid van mannen en vrouwen moet worden gewaarborgd op alle gebieden en dat het beginsel van gelijkheid niet belet dat maatregelen gehandhaafd of genomen worden waarbij specifieke voordelen worden ingesteld ten gunste van het ondervertegenwoordigde geslacht.

(3) Bij Aanbeveling 84/635/EEG van de Raad van 13 december 1984 betreffende de bevordering van positieve acties voor vrouwen[21] werd de lidstaten aanbevolen er zorg voor te dragen dat de positieve acties zoveel mogelijk acties omvatten die betrekking hebben op de actieve deelneming van de vrouw in besluitvormingsorganen. Bij Aanbeveling 96/694/EG van de Raad van 2 december 1996 betreffende de evenwichtige deelneming van vrouwen en mannen aan het besluitvormingsproces[22] werd de lidstaten aanbevolen om de particuliere sector aan te moedigen de aanwezigheid van vrouwen op alle niveaus van de besluitvorming te versterken, met name door het aannemen van plannen voor gelijke kansen en positieve-actieprogramma's, of in het kader daarvan.

(4) De laatste jaren heeft de Europese Commissie meerdere verslagen uitgebracht over de stand van zaken op het gebied van de man-vrouwverhouding in de economische besluitvorming[23]. De Commissie heeft beursgenoteerde ondernemingen in de Europese Unie aangemoedigd om er door middel van zelfregulering voor te zorgen dat er meer vrouwen in hun raden van bestuur worden benoemd en om in dat verband vrijwillig concrete toezeggingen te doen. [24] In haar Vrouwenhandvest[25] van 5 maart 2010 benadrukte de Europese Commissie dat vrouwen nog steeds geen volledige toegang hebben tot de machtsuitoefening en de besluitvorming in het politieke en economische leven en verklaarde zij andermaal zich sterk te zullen blijven maken voor een eerlijker vertegenwoordiging van vrouwen en mannen op verantwoordelijke posities. In haar strategie voor de gelijkheid van vrouwen en mannen 2010-2015[26] merkte de Commissie het verbeteren van het evenwicht tussen vrouwen en mannen in de besluitvorming aan als een van haar prioritaire taken.

(5) In het Europees pact voor gendergelijkheid 2011-2020, dat op 7 maart 2011 werd vastgesteld, onderkende de Raad dat het beginsel van gelijkheid van mannen en vrouwen van essentieel belang is voor economische groei, welvaart en concurrentievermogen, kondigde hij aan zich te zullen blijven inspannen om de kloof tussen mannen en vrouwen te dichten teneinde de doelstellingen van de Europa 2020-strategie te verwezenlijken, met name op het vlak van werkgelegenheid, onderwijs en sociale inclusie – drie gebieden die van groot belang zijn voor de gelijkheid van mannen en vrouwen – en drong hij aan op maatregelen om mannen en vrouwen op alle niveaus en in alle sectoren gelijkelijk bij besluitvorming te betrekken, teneinde alle talent optimaal te benutten.

---

21 PB L 331 van 19.12.1984, blz. 34.

22 PB L 319 van 10.12.1996, blz. 11.

23 Zie het verslag van de Commissie “More women in senior positions” (2010); het werkdocument van de diensten van de Commissie “The Gender Balance in Business Leadership” van 1.3.2011 (SEC(2011) 246 definitief); het voortgangsverslag “Women in economic decision-making in the EU” van 5.3.2012; het werkdocument van de diensten van de Commissie “Progress on equality between women and men in 2011” van 16.4.2012 (SWD(2012) 85 final.

24 “Intentieverklaring voor meer vrouwen in topfuncties” , IP/11/242.

25 COM(2010) 78 definitief.

26 COM(2010) 491 definitief.

(6) Het Europees Parlement drong er in zijn resolutie van 6 juli 2011 over vrouwen en leidinggevende functies in het bedrijfsleven[27] bij bedrijven op aan om tegen 2015 de kritische drempel van 30% vrouwen in leidinggevende organen te halen en tegen 2020 die van 40%. De Commissie werd verzocht om, als de vrijwillige maatregelen van de bedrijven en de lidstaten onvoldoende zouden blijken, tegen 2012 regelgeving voor te stellen, met inbegrip van quota. Het Europees Parlement herhaalde dat verzoek om wetgeving in zijn resolutie van 13 maart 2012 over de gelijkheid van vrouwen en mannen in de Europese Unie – 2011[28].

(7) Het concurrentievermogen van een economie wordt eerst en vooral bepaald door het efficiënt gebruik van menselijk kapitaal en is cruciaal om het hoofd te bieden aan de demografische uitdagingen van de EU, om succesvol te concurreren in een gemondialiseerde economie en om een relatieve voorsprong ten opzichte van derde landen te verzekeren. Het aantal hoogopgeleide en hooggekwalificeerde vrouwen groeit voortdurend, zoals blijkt uit het feit dat 60% van de universitair afgestudeerden vrouw is. Als er voor aanstellingen op economische besluitvormingsposities niet vaker uit deze groep wordt geput, blijft de benutting van het menselijk kapitaal onvolledig.

(8) In het bedrijfsleven wordt algemeen erkend dat de aanwezigheid van vrouwen in raden van bestuur het bedrijfsbestuur ten goede komt: teamprestaties en de kwaliteit van besluitvorming worden namelijk bevorderd door een meer diverse en collectieve benadering, die met meer gezichtspunten rekening houdt en daardoor tot evenwichtiger besluiten leidt. Uit tal van studies is ook gebleken dat er een positief verband bestaat tussen de man-vrouwverhouding op het hoogste leidinggevende niveau enerzijds en de financiële prestaties en het rendement van een onderneming anderzijds. Als er meer vrouwen plaatsnemen in de raden van bestuur van beursgenoteerde ondernemingen in de Unie, kan dit dan ook een positieve uitwerking hebben op de prestaties van de betrokken ondernemingen.

(9) Uit de beschikbare gegevens blijkt ook dat gelijkheid op de arbeidsmarkt economische groei krachtig kan stimuleren. De aanwezigheid van meer vrouwen in de bestuurskamers van beursgenoteerde ondernemingen in de EU, heeft niet alleen gevolgen voor de vrouwen die als bestuurslid worden aangesteld, maar draagt er ook toe bij dat de onderneming vrouwelijk talent aantrekt en zorgt ervoor dat op alle leidinggevende niveaus en op de werkvloer meer vrouwen werkzaam zijn. Als het aantal vrouwen in raden van bestuur toeneemt, draagt dus dit bij tot het dichten van zowel de arbeidsparticipatiekloof als de loonkloof die tussen mannen en vrouwen bestaat. Als optimaal gebruik zou worden gemaakt van het vrouwelijk talent dat voorhanden is, zou het rendement van onderwijs aanmerkelijk stijgen, zowel voor individuele personen als voor de publieke sector. De ondervertegenwoordiging van vrouwen in de raden van bestuur van beursgenoteerde ondernemingen in de EU is een gemiste kans om de economieën van de lidstaten als geheel tot duurzame langetermijngroei te brengen.

(10) Ondanks de bestaande EU-wetgeving ter voorkoming en bestrijding van discriminatie op basis van geslacht, de aanbevelingen van de Raad die er specifiek toe strekken de betrokkenheid van vrouwen bij de economische besluitvorming te vergroten en de

[27] 2010/2115(INI).
[28] 2011/2244(INI).

acties op EU-niveau ter bevordering van zelfregulering, blijft in de hele Unie het aantal vrouwen in de hoogste besluitvormingsorganen van ondernemingen nog altijd ver achter bij het aantal mannen. In de particuliere sector, en met name bij beursgenoteerde ondernemingen, is dit gebrek aan een evenwichtige man-vrouwverhouding bijzonder uitgesproken en urgent. Volgens de belangrijkste indicator die de Commissie gebruikt voor de vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in raden van bestuur, is het percentage vrouwen dat op topniveau betrokken is bij de zakelijke besluitvorming nog altijd bijzonder laag. In januari 2012 werd bij de grootste beursgenoteerde ondernemingen in de lidstaten gemiddeld slechts 13,7% van de bestuurszetels door een vrouw bekleed. Van de niet-uitvoerende bestuursleden was slechts 15% vrouw.

(11) Het percentage vrouwen in raden van bestuur stijgt heel langzaam: de laatste jaren met gemiddeld amper 0,6 procentpunt per jaar. De mate van vooruitgang verschilt per lidstaat en heeft tot sterk uiteenlopende resultaten geleid. Er werd veel grotere vooruitgang geconstateerd in de lidstaten die bindende maatregelen hadden ingevoerd. De discrepantie tussen de lidstaten zal naar verwachting nog groter worden, omdat zij er ieder voor zich op heel verschillende manieren voor proberen te zorgen dat het percentage vrouwen in raden van bestuur stijgt.

(12) Dat nationale regels inzake een evenwichtige man-vrouwverhouding in raden van bestuur van beursgenoteerde ondernemingen versnipperd zijn, onderling afwijken of geheel ontbreken, leidt niet alleen tot afwijkende percentages vrouwelijke niet-uitvoerende bestuursleden en tot verschillen in de mate waarin de lidstaten vooruitgang boeken; als Europese beursgenoteerde ondernemingen moeten voldoen aan uiteenlopende regels voor bedrijfsbestuur, belemmert dat ook de interne markt. Deze verschillen tussen wettelijke en op zelfregulering gebaseerde vereisten inzake de samenstelling van raden van bestuur kunnen beursgenoteerde ondernemingen met grensoverschrijdende activiteiten voor praktische problemen stellen, met name bij het oprichten van dochterondernemingen of bij fusies en overnames, maar kunnen ook kandidaten voor bestuurszetels parten spelen.

(13) Dat de selectieprocedures en kwalificatiecriteria voor bestuursposities momenteel in de meeste lidstaten zo weinig transparant zijn, is er in hoge mate debet aan dat de raden van bestuur qua geslacht niet diverser van samenstelling zijn. Ook is het ongunstig voor de loopbaan van de potentiële bestuursleden en hun recht van vrij verkeer, alsook voor investeringsbesluiten. Dit gebrek aan transparantie weerhoudt potentiële kandidaten voor een bestuurspositie ervan om te solliciteren bij raden die wellicht grote behoefte aan hun capaciteiten hebben en om aanstellingsbesluiten aan te vechten die op vooroordelen over mannen en vrouwen berusten. Hun vrijheid van verkeer binnen de interne markt wordt daardoor ingeperkt. Anderzijds volgen investeerders verschillende investeringsstrategieën waarvoor informatie nodig is die ook betrekking heeft op de deskundigheid en bekwaamheid van de bestuursleden. Meer transparantie over de kwalificatiecriteria en de selectieprocedure voor bestuursleden stelt investeerders in staat om de bedrijfsstrategie van de onderneming beter te beoordelen en hun besluiten met kennis van zaken te nemen.

(14) Deze richtlijn heeft niet tot doel de nationale wetgeving inzake de selectieprocedures en kwalificatiecriteria voor bestuursposities tot in detail te harmoniseren. Niettemin moeten er wel bepaalde minimumnormen worden ingevoerd met betrekking tot het vereiste dat beursgenoteerde ondernemingen met een raad van bestuur waarin de man-

vrouwverhouding onevenwichtig is, hun benoemingsbesluiten voor niet-uitvoerende bestuursleden dienen te baseren op een objectieve vergelijkende beoordeling van de kwalificaties van kandidaten in de zin van geschiktheid, bekwaamheid en beroepsprestaties, om bij deze bestuursleden een evenwichtige man-vrouwverhouding tot stand te brengen. Alleen een maatregel op EU-niveau kan daadwerkelijk bijdragen tot gelijke concurrentievoorwaarden in de hele Unie en kan praktische problemen in het bedrijfsleven voorkomen.

(15) Volgens de Europa 2020-strategie voor slimme, duurzame en inclusieve groei[29] is een hogere arbeidsparticipatiegraad van vrouwen een voorwaarde om de groei te bevorderen en de demografische problemen in Europa op te lossen. De strategie heeft als kerndoel de arbeidsparticipatiegraad voor vrouwen en mannen in de leeftijdsgroep van 20-64 jaar uiterlijk in 2020 op 75% te brengen. Dit kan alleen worden bereikt als oprecht naar gelijkheid tussen mannen en vrouwen wordt gestreefd en er extra inspanningen worden geleverd om alle belemmeringen voor volledige arbeidsparticipatie van vrouwen weg te nemen. De huidige economische crisis heeft duidelijk gemaakt dat Europa zich steeds meer op kennis, deskundigheid en innovatie moet baseren en optimaal gebruik moet maken van het talent dat voorhanden is. Grotere vrouwelijke betrokkenheid bij de economische besluitvorming, met name in raden van bestuur, heeft naar verwachting een gunstig neveneffect op het percentage vrouwelijke werknemers van de betrokken onderneming en binnen de economie als geheel.

(16) De Unie dient derhalve te streven naar een hoger percentage vrouwen in raden van bestuur, teneinde de economische groei en het concurrentievermogen van Europese ondernemingen te bevorderen en concrete gelijkheid van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt tot stand te brengen. Hiertoe dienen minimumvereisten voor positieve actie te worden vastgesteld in de vorm van bindende maatregelen ter verwezenlijking van een kwantitatieve doelstelling voor de man-vrouwverhouding in de raden van bestuur van beursgenoteerde ondernemingen, aangezien lidstaten en derde landen die voor een dergelijke methode hebben gekozen, er het best in zijn geslaagd om de ondervertegenwoordiging van vrouwen in economische-besluitvormingsorganen terug te dringen.

(17) Beursgenoteerde ondernemingen zijn van bijzonder economisch belang, zeer zichtbaar en van grote invloed op de markt als geheel. De maatregelen waarin deze richtlijn voorziet, dienen derhalve te gelden voor beursgenoteerde ondernemingen. Daaronder worden in een lidstaat gevestigde ondernemingen verstaan waarvan de effecten in één of meer lidstaten zijn toegelaten tot de handel op een gereglementeerde markt in de zin van artikel 4, lid 1, punt 14), van Richtlijn 2004/39/EG van het Europees Parlement en de Raad van 21 april 2004 betreffende markten voor financiële instrumenten[30]. Deze ondernemingen zijn normbepalend voor de hele economie en hun werkwijzen worden in de regel door andere soorten ondernemingen nagevolgd. Gelet op hun publieke aard is het gerechtvaardigd om beursgenoteerde ondernemingen in het algemeen belang meer aan regels te onderwerpen.

[29] COM(2010) 2020 definitief.
[30] PB L 145 van 30.4.2004, blz. 1.

(18) Deze richtlijn dient niet van toepassing te zijn op micro-, kleine en middelgrote ondernemingen (kmo's) in de zin van Aanbeveling 2003/361/EG van de Commissie van 6 mei 2003 betreffende de definitie van kleine, middelgrote en micro-ondernemingen[31], ook al zijn zij beursgenoteerd.

(19) De raad van bestuur van beursgenoteerde ondernemingen kan in de lidstaten op verschillende manieren zijn samengesteld; het belangrijkste onderscheid is dat tussen het dualistische (tweelagige) model, met een raad van bestuur en een raad van toezicht, en het monistische (eenlagige) model, waarbij de bestuurs- en toezichtsfuncties door één enkele raad worden uitgeoefend. Er zijn ook gecombineerde stelsels, die kenmerken van beide stelsels vertonen of ondernemingen de keuze uit verschillende modellen laten. De maatregelen waarin deze richtlijn voorziet, dienen te gelden voor alle soorten raden van bestuur in de lidstaten.

(20) Bij alle modellen voor raden van bestuur wordt onderscheid gemaakt tussen uitvoerende bestuursleden, die betrokken zijn bij het dagelijks bestuur van de onderneming, en niet-uitvoerende bestuursleden, die niet betrokken zijn bij het dagelijks bestuur, maar een toezichthoudende functie hebben. De kwantitatieve doelstellingen die deze richtlijn bevat, dienen alleen op niet-uitvoerende bestuurders van toepassing te zijn; zo wordt het juiste evenwicht bereikt tussen enerzijds de noodzaak de diversiteit qua geslacht van besturen te vergroten en anderzijds de noodzaak de bemoeienis met het dagelijks beheer van een onderneming zo gering mogelijk te houden. Aangezien niet-uitvoerende bestuursleden hoofdzakelijk toezichthoudende taken uitoefenen, kunnen gekwalificeerde kandidaten ook gemakkelijker worden aangeworven buiten de onderneming en in veel gevallen ook buiten de specifieke sector waarin de onderneming actief is; dit is met name van belang voor economische sectoren waarin een geslacht onder de werknemers sterk is ondervertegenwoordigd.

(21) In meerdere lidstaten kan of moet volgens nationale regels of gebruiken een bepaald deel van de niet-uitvoerende bestuursleden worden benoemd of gekozen door het personeel van de onderneming en/of werknemersorganisaties. De kwantitatieve doelstellingen van deze richtlijn dienen te gelden voor alle niet-uitvoerende bestuursleden, met inbegrip van werknemersvertegenwoordigers. Aangezien sommige niet-uitvoerende bestuursleden werknemersvertegenwoordiger zijn, dienen de praktische procedures ter verwezenlijking van deze doelstellingen echter door de betrokken lidstaten te worden vastgesteld.

(22) In de Unie dienen beursgenoteerde ondernemingen te worden verplicht passende procedures in te voeren om aan specifieke doelstellingen inzake de man-vrouwverhouding in hun raden te voldoen. Beursgenoteerde ondernemingen waarvan minder dan 40% van de niet-uitvoerende bestuursposities in de raad van bestuur wordt bekleed door leden van het ondervertegenwoordigde geslacht, dienen de benoemingen op deze posities te baseren op een vergelijkende analyse van de kwalificaties van elke kandidaat door vooraf vastgestelde, heldere, neutraal geformuleerde en ondubbelzinnige criteria toe te passen, teneinde voornoemd percentage uiterlijk 1 januari 2020 te bereiken. Daarom bepaalt de richtlijn dat uiterlijk op die datum ten minste 40% van de niet-uitvoerende bestuursleden van het ondervertegenwoordigde

[31] PB L 124 van 20.5.2003, blz. 36.

geslacht moet zijn. Deze doelstelling heeft in beginsel alleen betrekking op de algehele diversiteit qua geslacht van niet-uitvoerende bestuursleden en speelt geen rol bij elke individuele keus voor een bepaald bestuurslid uit een grote pool van mannelijke en vrouwelijke kandidaten. Met name worden er dus geen specifieke kandidaten van bestuursposities uitgesloten of specifieke bestuursleden aan ondernemingen of aandeelhouders opgedrongen. Het blijft dus aan de ondernemingen en aandeelhouders om geschikte bestuursleden te kiezen.

(23) De lidstaten oefenen een dominerende invloed uit op beursgenoteerde openbare bedrijven in de zin van artikel 2, onder b), van Richtlijn 2006/111/EG van de Commissie van 16 november 2006 betreffende de doorzichtigheid in de financiële betrekkingen tussen lidstaten en openbare bedrijven en de financiële doorzichtigheid binnen bepaalde ondernemingen[32]. Door deze dominerende invloed beschikken zij over instrumenten waarmee de nodige verandering sneller kan worden bewerkstelligd. In dergelijke ondernemingen dient daarom de doelstelling dat ten minste 40% van de niet-uitvoerende bestuursleden van het ondervertegenwoordigde geslacht is, eerder te worden bereikt.

(24) De vaststelling van het aantal niet-uitvoerende bestuursposities dat nodig is ter verwezenlijking van de doelstelling, dient verder te worden gespecificeerd, omdat het bij de meeste raden op grond van hun omvang rekenkundig gezien alleen mogelijk is onder of boven het aandeel van exact 40% uit te komen. Het aantal bestuurszetels dat nodig is om de doelstelling te verwezenlijken, zou daarom het aantal moeten zijn dat zo dicht mogelijk bij 40% uitkomt. Om discriminatie van het aanvankelijk oververtegenwoordigde geslacht te voorkomen, dienen beursgenoteerde ondernemingen echter niet te worden verplicht om op minstens de helft van de niet-uitvoerende bestuursposities leden van het ondervertegenwoordigde geslacht te benoemen. Dit betekent bijvoorbeeld dat in een raad van drie of vier niet-uitvoerende bestuursleden ten minste één lid van het ondervertegenwoordigde geslacht dient te zijn, dat dit er in een raad van vijf of zes niet-uitvoerende bestuursleden ten minste twee dienen te zijn, en in een raad van zeven of acht niet-uitvoerende bestuursleden ten minste drie.

(25) In zijn rechtspraak[33] inzake positieve actie en de verenigbaarheid daarvan met het beginsel van non-discriminatie op grond van geslacht (dat nu ook is vervat in artikel 21 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie) heeft het Hof van Justitie van de Europese Unie aanvaard dat in bepaalde gevallen bij selectie voor aanwerving of bevordering prioriteit mag worden gegeven aan het ondervertegenwoordigde geslacht, mits de kandidaat van het ondervertegenwoordigde geslacht en de medekandidaat van het andere geslacht gelijkelijk zijn gekwalificeerd wat hun geschiktheid, bekwaamheid en beroepsprestaties betreft, de prioriteit niet automatisch en onvoorwaardelijk wordt gegeven, maar terzijde kan worden geschoven voor zover met individuele kandidaat van het andere geslacht verband houdende redenen de balans in diens voordeel doen doorslaan, en de sollicitatie van elke kandidaat wordt onderworpen aan een objectieve beoordeling, die rekening houdt met alle criteria betreffende diens persoon.

---

[32] PB L 318 van 17.11.2006, blz. 17.

[33] C-450/93: Kalanke (Jurispr. 1995, blz. I-3051), C-409/95: Marschall (Jurispr. 1997, blz. I-6363), C-158/97: Badeck (Jurispr. 2000, blz. I-1875), C-407/98: Abrahamsson (Jurispr. 2000, blz. I-5539).

(26) Overeenkomstig die jurisprudentie dienen de lidstaten te waarborgen dat de kandidaten met de beste kwalificaties voor de positie van niet-uitvoerend bestuurslid worden geselecteerd op basis van een vergelijkende analyse van de kwalificaties van elke kandidaat die op vooraf opgestelde, heldere, neutraal geformuleerde en ondubbelzinnige criteria berust. De ondernemingen zouden als selectiecriteria bijvoorbeeld kunnen kiezen voor werkervaring in bestuurlijke of toezichthoudende functies, kennis van specifieke relevante gebieden als financiën, administratief of personeelsbeheer, leidinggevende en communicatieve capaciteiten en netwerkvaardigheid. Er dient voorrang te worden gegeven aan de kandidaat van het ondervertegenwoordigde geslacht wanneer die kandidaat even gekwalificeerd is als de kandidaat van het andere geslacht qua geschiktheid, competenties en beroepsprestaties en wanneer een objectieve beoordeling op grond van alle criteria die specifiek op de individuele kandidaat van toepassing zijn, de balans niet ten gunste van een kandidaat van het andere geslacht doet doorslaan.

(27) De wijze waarop bestuursleden worden aangeworven en benoemd, verschilt per lidstaat en per onderneming. Zo kan aan de aandeelhoudersvergadering een voorselectie van kandidaten worden voorgelegd, bijvoorbeeld door een benoemingscommissie, kunnen individuele aandeelhouders de bestuursleden rechtstreeks benoemen of kan op de aandeelhoudersvergadering over individuele kandidaten of kandidatenlijsten worden gestemd. Aan de vereisten voor de selectie van kandidaten dient in de passende fase van de selectieprocedure te zijn voldaan, overeenkomstig de nationale wetgeving en de statuten van de betrokken beursgenoteerde ondernemingen. In dit opzicht strekt deze richtlijn slechts tot minimale harmonisering van de selectieprocedures, zodat de voorwaarden waarin de jurisprudentie van het Hof van Justitie voorziet, kunnen worden toegepast teneinde de doelstelling van een evenwichtiger man-vrouwverhouding in de raden van bestuur van beursgenoteerde ondernemingen te verwezenlijken.

(28) Deze richtlijn heeft een evenwichtigere man-vrouwverhouding in raden van bestuur van beursgenoteerde ondernemingen ten doel en moet zo helpen om gestalte te geven aan het beginsel van gelijke behandeling van mannen vrouwen, dat als een grondrecht van de Unie is aangemerkt. Beursgenoteerde ondernemingen dienen derhalve te worden verplicht om een afgewezen kandidaat op diens verzoek niet alleen de bij de selectie gebruikte kwalificatiecriteria mee te delen, maar ook de objectieve vergelijkende beoordeling van die criteria en eventueel de overwegingen die de balans deden doorslaan in het voordeel van een kandidaat die niet van het ondervertegenwoordigde geslacht was. Deze inperkingen van het in de artikelen 7 en 8 van het Handvest verankerde recht op eerbiediging van het privéleven met betrekking tot de verwerking van persoonsgegevens en de verplichting voor beursgenoteerde ondernemingen om die informatie op verzoek te verstrekken aan de afgewezen kandidaat zijn nodig en stroken, overeenkomstig het evenredigheidsbeginsel, met erkende doelstellingen van algemeen belang. Zij zijn dan ook in overeenstemming met de in artikel 52, lid 1, van het Handvest vastgestelde vereisten voor dergelijke inperkingen en met de betrokken jurisprudentie van het Hof van Justitie.

(29) Wanneer een afgewezen kandidaat van het ondervertegenwoordigde geslacht stelt over gelijke kwalificaties te beschikken als de benoemde kandidaat van het andere geslacht, dient de beursgenoteerde onderneming te zijn gehouden de juistheid van haar keus aan te tonen.

(30) De lidstaten dienen doeltreffende, evenredige en afschrikkende sancties vast te stellen voor inbreuken op deze richtlijn; zo zou onder meer kunnen worden voorzien in administratieve boetes en nietigheid of nietigverklaring door een rechterlijke instantie van een benoeming of verkiezing van niet-uitvoerende bestuursleden die niet strookt met de krachtens artikel 4, lid 1, vastgestelde nationale bepalingen.

(31) Aangezien de samenstelling qua geslacht van het werknemersbestand direct van invloed is op de beschikbaarheid van kandidaten van het ondervertegenwoordigde geslacht, mogen de lidstaten bepalen dat indien het personeel voor minder dan 10% uit het ondervertegenwoordigde geslacht bestaat, de betrokken onderneming niet hoeft te voldoen aan de doelstelling van deze richtlijn.

(32) Aangezien beursgenoteerde ondernemingen ernaar dienen te streven dat meer leden van het ondervertegenwoordigde geslacht besluitvormingsposities bekleden, mogen de lidstaten bepalen dat de doelstelling van deze richtlijn bereikt moet worden geacht wanneer beursgenoteerde ondernemingen kunnen aantonen dat ten minste een derde van alle bestuursposities wordt bekleed door leden van het ondervertegenwoordigde geslacht, ongeacht of zij uitvoerend of niet-uitvoerend bestuurslid zijn.

(33) Naast de maatregelen met betrekking tot niet-uitvoerende bestuursleden, dienen beursgenoteerde ondernemingen, mede ter verbetering van een evenwichtige man-vrouwverhouding bij bestuursleden die betrokken zijn bij het dagelijks bestuur van de onderneming, te worden verplicht om individuele verbintenissen aan te gaan met betrekking tot de man-vrouwverhouding bij uitvoerende bestuursleden en deze verbintenissen uiterlijk 1 januari 2020 te zijn nagekomen. Deze verbintenissen dienen erop gericht te zijn om op het gebied van een evenwichtige man-vrouwverhouding concrete vooruitgang te boeken ten opzichte van de huidige positie van de individuele onderneming.

(34) De lidstaten dienen beursgenoteerde ondernemingen te verplichten om de bevoegde nationale autoriteiten jaarlijks te informeren over de man-vrouwverhouding in hun raad van bestuur en over de wijze waarop zij erin zijn geslaagd om de doelstellingen van deze richtlijn te verwezenlijken; zo kunnen deze autoriteiten de vorderingen nagaan die elke afzonderlijke beursgenoteerde onderneming boekt bij het tot stand brengen van een evenwichtige man-vrouwverhouding in haar raad van bestuur. Deze informatie moet worden bekendgemaakt en ingeval de betrokken onderneming de doelstelling niet heeft gehaald, ook een beschrijving omvatten van de maatregelen die de onderneming tot dusver heeft genomen en nog van plan is te nemen om in de toekomst aan de doelstelling te voldoen.

(35) Lidstaten kunnen eventueel al vóór de inwerkingtreding van deze richtlijn maatregelen hebben genomen om voor een evenwichtigere man-vrouwverhouding in raden van bestuur te zorgen. De lidstaten waarvoor dat geldt, moeten de mogelijkheid hebben deze maatregelen toe te passen in plaats van de procedurevoorschriften inzake benoemingen. Daarvoor moeten zij echter kunnen aantonen dat maatregelen die zij hebben genomen net zo doeltreffend zijn om uiterlijk 1 januari 2020, of uiterlijk 1 januari 2018 in het geval van beursgenoteerde overheidsbedrijven, de doelstelling te bereiken in beursgenoteerde ondernemingen minstens 40% van de posities van niet-uitvoerend bestuurder door leden van het ondervertegenwoordigde geslacht te laten bekleden.

(36) Deze richtlijn eerbiedigt de grondrechten en neemt de beginselen in acht die zijn erkend in het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie. Zij draagt met name bij tot de verwezenlijking van het beginsel van gelijkheid van vrouwen en mannen (artikel 23 van het Handvest), de vrijheid van beroep en het recht om te werken (artikel 15). Deze richtlijn heeft ten doel de volledige eerbiediging van het recht op een doeltreffende voorziening in rechte en op een onpartijdig gerecht (artikel 47) te waarborgen. De beperkingen van de vrijheid van ondernemerschap (artikel 16) en van het recht op eigendom (artikel 17, lid 1) eerbiedigen de wezenlijke inhoud van die rechten en vrijheden en zijn noodzakelijk en evenredig. Deze beperkingen beantwoorden daadwerkelijk aan door de Unie erkende doelstellingen van algemeen belang en aan de eisen van de bescherming van de rechten en vrijheden van anderen.

(37) Hoewel enkele lidstaten regelgeving hebben vastgesteld of zelfregulering hebben aangemoedigd, met gemengde resultaten, hebben de meeste lidstaten geen actie ondernomen en zich evenmin bereid getoond om door eigen optreden voor voldoende verbetering te zorgen. Prognoses op basis van een brede analyse van alle beschikbare informatie over eerdere en huidige tendensen en voornemens wijzen uit dat individueel optreden van de lidstaten er niet toe zal leiden dat de in dit voorstel vervatte doelstelling om bij niet-uitvoerende bestuursleden tot een evenwichtigere man-vrouwverhouding te komen op enig moment in de nabije toekomst zal worden verwezenlijkt. Gelet op deze omstandigheden en op de toenemende discrepanties tussen de lidstaten wat de vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in raden van bestuur betreft, kan een evenwichtige man-vrouwverhouding in de raden van bestuur in de Unie alleen worden bevorderd door een gezamenlijke aanpak en kunnen de potentiële resultaten op het gebied van gelijkheid, concurrentievermogen en groei beter door een gecoördineerd optreden op EU-niveau worden bereikt dan door nationale initiatieven, die elk hun eigen reikwijdte, doelstellingen en de doeltreffendheid hebben. Aangezien de doelstellingen van deze richtlijn onvoldoende door de lidstaten kunnen worden verwezenlijkt en derhalve, wegens de omvang en de gevolgen van het optreden, beter op het niveau van de Unie kunnen worden verwezenlijkt, kan de Unie, overeenkomstig het in artikel 5 van het Verdrag betreffende de Europese Unie neergelegde subsidiariteitsbeginsel, maatregelen nemen.

(38) Overeenkomstig het in hetzelfde artikel neergelegde evenredigheidsbeginsel, bevat deze richtlijn slechts gezamenlijke doelstellingen en gaat zij niet verder dan nodig is om deze doelstellingen te verwezenlijken. De lidstaten krijgen voldoende vrijheid om te bepalen hoe de doelstellingen van deze richtlijn het best kunnen worden verwezenlijkt, gelet op de nationale omstandigheden, met name de regels en praktijken op het gebied van de aanwerving voor bestuursposities. Deze richtlijn laat onverlet dat ondernemingen de kandidaten met de beste kwalificaties in hun raad van bestuur kunnen benoemen en zij laat alle beursgenoteerde ondernemingen voldoende tijd om zich aan te passen.

(39) Overeenkomstig het evenredigheidsbeginsel dient de doelstelling waaraan beursgenoteerde ondernemingen moeten voldoen in de tijd beperkt te zijn en niet langer te gelden dan nodig is om duurzame vooruitgang te boeken met betrekking tot de man-vrouwverhouding in raden van bestuur. De Commissie dient de toepassing van deze richtlijn daarom regelmatig te evalueren en daarvan verslag uit te brengen aan het Europees Parlement en de Raad. De richtlijn is geldig tot en met 31 december 2028. De Commissie dient bij haar evaluatie na te gaan of het nodig is de geldigheidsduur van de richtlijn tot na die datum te verlengen.

(40) Overeenkomstig de gezamenlijke politieke verklaring van de lidstaten en de Commissie over toelichtende stukken van 28 september 2011[34] hebben de lidstaten zich ertoe verbonden om in gerechtvaardigde gevallen de kennisgeving van hun omzettingsmaatregelen vergezeld te doen gaan van een of meer stukken waarin het verband tussen de onderdelen van een richtlijn en de overeenkomstige delen van de nationale omzettingsinstrumenten wordt toegelicht. Met betrekking tot deze richtlijn acht de wetgever de toezending van dergelijke stukken gerechtvaardigd,

HEBBEN DE VOLGENDE RICHTLIJN VASTGESTELD:

Artikel 1
Onderwerp

Bij deze richtlijn worden maatregelen vastgesteld die tot een evenwichtiger vertegenwoordiging van mannen en vrouwen bij niet-uitvoerende bestuursleden van beursgenoteerde ondernemingen moeten leiden door te voorzien in maatregelen die erop zijn gericht sneller tot een evenwichtige man-vrouwverhouding te komen en de ondernemingen voldoende tijd te bieden om de nodige regelingen te treffen.

Artikel 2
Definities

Voor de toepassing van deze richtlijn wordt verstaan onder:

(1) “beursgenoteerde onderneming”: een in een lidstaat gevestigde onderneming waarvan de effecten in een of meer lidstaten zijn toegelaten tot de handel op een gereglementeerde markt in de zin van artikel 4, lid 1, punt 14), van Richtlijn 2004/39/EG;

(2) “raad van bestuur”: enig bestuurlijk, leidinggevend of toezichthoudend orgaan van een onderneming;

(3) “bestuurslid”: enig lid van een raad van bestuur, met inbegrip van een werknemersvertegenwoordiger;

(4) “uitvoerend bestuurslid”: enig lid van een monistisch bestuur dat zich bezighoudt met het dagelijks bestuur van de onderneming en enig lid van een raad van bestuur in een dualistisch bestuursmodel;

(5) “niet-uitvoerend bestuurslid”: enig bestuurslid dat geen uitvoerende functie heeft binnen een monistisch bestuur en enig lid van raad van toezicht in een dualistisch bestuursmodel;

(6) “monistisch bestuursmodel”: één enkele raad die zowel de bestuursfunctie als de toezichtsfunctie binnen een onderneming vervult;

[34] PB C 369 van 17.12.2011, blz. 14.

(7) “dualistisch bestuursmodel”: een stelsel waarbij de bestuursfunctie en de toezichtsfunctie binnen een onderneming door twee afzonderlijke raden worden vervuld;

(8) “kleine en middelgrote onderneming” of “kmo”: een onderneming met minder dan 250 werknemers en een jaaromzet van maximaal 50 miljoen euro of een jaarlijks balanstotaal van maximaal 43 miljoen euro of, voor een kmo die is gevestigd in een lidstaat die niet de euro als munt heeft, de tegenwaarde van die bedragen in de munteenheid van die lidstaat;

(9) “overheidsbedrijf”: elk bedrijf waarover overheid al dan niet rechtstreeks een dominerende invloed kan uitoefenen uit hoofde van eigendom, financiële deelneming of de desbetreffende regels. Van dominerende invloed wordt geacht sprake te zijn wanneer de overheid, al dan niet rechtstreeks, ten aanzien van het bedrijf:

– de meerderheid van het geplaatste kapitaal van dat bedrijf bezit, of

– over de meerderheid van de stemrechten verbonden aan de door genoemd bedrijf uitgegeven aandelen beschikt, of

– meer dan de helft van de leden van het bestuurlijk, leidinggevend of toezichthoudend orgaan van de onderneming kan aanwijzen.

Artikel 3

Uitsluiting van kleine en middelgrote ondernemingen

Deze richtlijn is niet van toepassing op kleine en middelgrote ondernemingen (“kmo's”).

Artikel 4

Doelstellingen ten aanzien van niet-uitvoerende bestuursleden

1. De lidstaten zien erop toe dat beursgenoteerde ondernemingen met een raad van bestuur waarvan minder dan 40% van de niet-uitvoerende bestuursposities wordt bekleed door leden van het ondervertegenwoordigde geslacht, de benoemingen op deze posities baseren op een vergelijkende analyse van de kwalificaties van elke kandidaat door vooraf vastgestelde, heldere, neutraal geformuleerde en ondubbelzinnige criteria toe te passen, opdat voornoemd percentage uiterlijk 1 januari 2020 wordt bereikt, of uiterlijk 1 januari 2018 in het geval van beursgenoteerde overheidsbedrijven.

2. Het aantal niet-uitvoerende bestuursposities dat nodig is voor de verwezenlijking van de doelstelling van lid 1 is het aantal dat het aandeel van 40% zo dicht mogelijk benadert, maar niet meer bedraagt dan 49%.

3. Ter verwezenlijking van de doelstelling van lid 1 zien de lidstaten erop toe dat bij de selectie van niet-uitvoerende bestuursleden bij gelijke kwalificaties wat betreft geschiktheid, deskundigheid en beroepsprestaties voorrang wordt gegeven aan de kandidaat van het ondervertegenwoordigde geslacht, tenzij een objectieve beoordeling van alle criteria die specifiek op de individuele kandidaten van toepassing zijn, de balans doet uitslaan in het voordeel van een kandidaat van het andere geslacht.

4. De lidstaten zien erop toe dat beursgenoteerde ondernemingen worden verplicht om een afgewezen kandidaat op diens verzoek niet alleen de bij de selectie gebruikte kwalificatiecriteria mee te delen, maar ook de objectieve vergelijkende beoordeling van die criteria en zo nodig de overwegingen die de balans deden doorslaan in het voordeel van een kandidaat van het andere geslacht.

5. De lidstaten nemen, overeenkomstig hun nationale rechtsstelsels, de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat, als een afgewezen kandidaat van het ondervertegenwoordigde geslacht feiten aanvoert die kunnen doen vermoeden dat deze kandidaat over dezelfde kwalificaties beschikte als de benoemde kandidaat van het andere geslacht, het aan de beursgenoteerde onderneming is om aan te tonen dat de in lid 3 vastgelegde regel niet is geschonden.

6. De lidstaten mogen bepalen dat beursgenoteerde ondernemingen waarvan het personeel voor minder dan 10% uit leden van het ondervertegenwoordigde geslacht bestaat, niet hoeven te voldoen aan de doelstelling van lid 1.

7. De lidstaten mogen bepalen dat is voldaan aan de doelstelling van lid 1, wanneer beursgenoteerde ondernemingen kunnen aantonen dat ten minste een derde van alle bestuursposities wordt bekleed door leden van het ondervertegenwoordigde geslacht, ongeacht of zij uitvoerend of niet-uitvoerend bestuurslid zijn.

Artikel 5

Aanvullende maatregelen door ondernemingen en verslaglegging

1. De lidstaten zien erop toe dat beursgenoteerde ondernemingen individuele verbintenissen met betrekking een evenwichtige man-vrouwverhouding bij uitvoerende bestuursleden aangaan en deze uiterlijk 1 januari 2020 zijn nagekomen, of uiterlijk 1 januari 2018 in het geval van beursgenoteerde overheidsbedrijven.

2. De lidstaten verplichten beursgenoteerde ondernemingen ertoe de bevoegde nationale autoriteiten met ingang van *[twee jaar na vaststelling]* eenmaal per jaar informatie verstrekken over de man-vrouwverhouding in hun raad van bestuur en daarbij onderscheid maken tussen niet-uitvoerende en uitvoerende bestuursleden, alsook over de maatregelen die zijn getroffen ter verwezenlijking van de doelstellingen van artikel 4, lid 1, en van lid 1 van dit artikel, en die informatie op een geschikte en toegankelijke wijze op hun website bekendmaken.

3. Als een beursgenoteerde onderneming niet voldoet aan de doelstellingen van artikel 4, lid 1, of haar eigen verbintenissen op grond van lid 1 van dit artikel niet nakomt, bevat de in lid 2 van dit artikel bedoelde informatie de redenen hiervoor evenals een beschrijving van de maatregelen die de onderneming heeft genomen of van plan is te nemen om te voldoen aan de doelstellingen of de verbintenissen na te komen.

4. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat overeenkomstig artikel 20 van Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (herschikking)[35] aangewezen organen ook bevoegd zijn voor het bevorderen, analyseren, opvolgen en

[35] PB L 204 van 26.7.2006, blz. 23.

ondersteunen van de man-vrouwverhouding in de raad van bestuur van beursgenoteerde ondernemingen.

Artikel 6
Sancties

1. De lidstaten stellen vast welke sancties gelden voor overtredingen van de ter uitvoering van deze richtlijn vastgestelde nationale bepalingen en nemen de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat deze sancties worden toegepast.

2. De sancties moeten doeltreffend, evenredig en afschrikkend zijn en kunnen de volgende maatregelen omvatten:

   (a) administratieve boetes;

   (b) nietigheid of nietigverklaring door een rechterlijke instantie van de benoeming of verkiezing van niet-uitvoerende bestuursleden die niet strookt met de krachtens artikel 4, lid 1, vastgestelde nationale bepalingen.

Artikel 7
Minimumvereisten

De lidstaten mogen bepalingen vaststellen of handhaven die voor het waarborgen van een evenwichtiger vertegenwoordiging van mannen in vrouwen in de op hun nationale grondgebied gevestigde ondernemingen gunstiger zijn dan die van deze richtlijn, mits deze bepalingen geen ongerechtvaardigde discriminatie veroorzaken en de goede werking van de interne markt niet verhinderen.

Artikel 8
Tenuitvoerlegging

1. De lidstaten dienen uiterlijk *[twee jaar na vaststelling]* de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen vast te stellen en bekend te maken om aan deze richtlijn te voldoen. Zij delen de Commissie onverwijld de tekst van deze bepalingen mee.

2. Wanneer de lidstaten die bepalingen vaststellen, wordt in die bepalingen zelf of bij de officiële bekendmaking daarvan naar deze richtlijn verwezen. De regels voor deze verwijzing worden vastgesteld door de lidstaten.

3. Onverminderd artikel 4, leden 6 en 7, mogen lidstaten die vóór de inwerkingtreding van deze richtlijn al maatregelen hebben genomen om een evenwichtigere vertegenwoordiging van vrouwen en mannen te waarborgen onder niet-uitvoerende bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen, de toepassing van de in artikel 4, leden 1, 3, 4 en 5 opgenomen procedurele voorschriften inzake benoemingen opschorten, mits kan worden aangetoond dat deze maatregelen het de leden van het ondervertegenwoordigde geslacht mogelijk maken om uiterlijk 1 januari 2020, of uiterlijk 1 januari 2018 in het geval van beursgenoteerde overheidsbedrijven, minstens 40% van de posities van niet-uitvoerend bestuurder in beursgenoteerde ondernemingen te bekleden.

   De betrokken lidstaat stelt de Commissie van deze informatie in kennis.

4. De lidstaten delen de Commissie de tekst van de belangrijkste bepalingen van nationaal recht mee die zij vaststellen op het gebied waarop deze richtlijn van toepassing is.

Artikel 9
Evaluatie

1. De lidstaten doen de Commissie uiterlijk 1 januari 2017, en vervolgens om de twee jaar, een verslag toekomen over de tenuitvoerlegging van deze richtlijn. Deze verslagen omvatten onder meer uitgebreide informatie over de maatregelen die zijn genomen ter verwezenlijking van de doelstellingen van artikel 4, lid 1, informatie die wordt verstrekt overeenkomstig artikel 5, lid 2, en informatie over individuele verbintenissen die beursgenoteerde ondernemingen zijn aangegaan krachtens artikel 5, lid 1.

2. Lidstaten die krachtens artikel 8, lid 3, de toepassing van de in artikel 4, leden 1, 3, 4 en 5 opgenomen procedurele voorschriften inzake benoemingen hebben opgeschort, nemen in de in lid bedoelde verslagen informatie op waaruit de concrete resultaten blijken die door middel van de in artikel 8, lid 3, bedoelde nationale maatregelen zijn bereikt. De Commissie zal vervolgens een speciaal verslag uitbrengen waarin wordt nagegaan of deze maatregelen het de leden van het ondervertegenwoordigde geslacht inderdaad mogelijk maken om uiterlijk 1 januari 2018 in het geval van beursgenoteerde bedrijven overheidsbedrijven, of uiterlijk 1 januari 2020 in het geval van beursgenoteerde bedrijven die geen overheidsbedrijf zijn, minstens 40% van de posities van niet-uitvoerend bestuurslid te bekleden. Het eerste van deze verslagen zal door de Commissie uiterlijk 1 juli 2017 worden uitgebracht. De volgende verslagen worden binnen zes maanden na de indiening krachtens lid 1 van de respectieve nationale verslagen uitgebracht.

   Wanneer beursgenoteerde ondernemingen niet uiterlijk 1 januari 2018 wanneer het om overheidsbedrijven gaat, of uiterlijk 1 januari 2020 wanneer het niet om overheidsbedrijven gaat, door toepassing van de in artikel 8, lid 3, bedoelde nationale maatregelen op minstens 40% van de posities van niet-uitvoerend bestuurder in hun raden van bestuur leden van het ondervertegenwoordigde geslacht hebben benoemd of gekozen, zorgen de betrokken lidstaten ervoor dat deze ondernemingen met ingang deze respectieve data de in artikel 4, leden 1, 3, 4 en 5 opgenomen procedurele voorschriften inzake benoemingen toepassen.

3. De Commissie evalueert de uitvoering van deze richtlijn en doet het Europees Parlement en de Raad daarvan uiterlijk op 31 december 2021 en vervolgens om de twee jaar verslag. De Commissie beoordeelt met name of de doelstellingen van deze verordening verwezenlijkt zijn.

4. In haar verslag beoordeelt de Commissie of de geldigheidsduur van deze richtlijn moet worden verlengd tot na de in artikel 10, lid 2, vermelde datum en of de richtlijn moet worden gewijzigd. Dit doet zij in het licht van de ontwikkelingen omtrent de vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de raden van bestuur van beursgenoteerde ondernemingen en op diverse besluitvormingsniveaus in de gehele economische sector, waarbij zij ook in acht neemt of de geboekte vooruitgang voldoende duurzaam is.

Artikel 10
Inwerkingtreding en geldigheidsduur

1. Deze richtlijn treedt in werking op de [*twintigste*] dag volgende op die van haar bekendmaking in het *Publicatieblad van de Europese Unie*.

2. Zij verstrijkt op 31 december 2028.

Artikel 11
Adressaten

Deze richtlijn is gericht tot de lidstaten.

Gedaan te Brussel,

Voor het Europees Parlement *de voorzitter*	*Voor de Raad* *de voorzitter*